Quels droits ouvre l'ancienneté accumulée auprès de l'agence ?

Réponse courte

Tous ceux que la loi, un règlement ou une convention collective subordonnent à une condition d'ancienneté **dans l'entreprise de travail intérimaire**. L'article L.131-14 délimite ainsi son champ : il ne crée pas de droits, il fixe la manière de calculer une condition d'ancienneté lorsqu'un autre texte en pose une.

Le calcul consiste à **totaliser les périodes** couvertes par les contrats de mission, sans exiger de continuité et sans distinguer selon les utilisateurs chez qui les missions ont été accomplies.

Les droits concernés sont donc à chercher ailleurs que dans le Titre III : dans le Code du travail lorsqu'il subordonne un droit à une durée de présence chez l'employeur, et surtout dans les **conventions collectives** applicables à l'agence, qui sont le terrain principal de ce type de conditions.

Définition

L'article L.131-14 est une **règle de computation**. Il ne confère aucun avantage par lui-même et n'a d'utilité que combiné à une disposition posant une condition d'ancienneté.

L'ancienneté visée est celle acquise **dans l'entreprise de travail intérimaire**, c'est-à-dire chez l'employeur. Elle ne se confond ni avec l'ancienneté reprise en cas d'embauche par un utilisateur, ni avec celle née d'une requalification.

Questions fréquentes

Cette ancienneté vaut-elle chez l'entreprise utilisatrice ?

Non. Elle est acquise dans l'entreprise de travail intérimaire, et se distingue de la reprise d'ancienneté en cas d'embauche comme de celle née d'une requalification.

Comment la reconstituer si le salarié n'a pas gardé ses contrats ?

À partir des contrats détenus par l'agence, dont la substance est déclarée chaque mois au ministre du Travail dans le relevé de l'article L.131-21.

L'article L.131-14 crée-t-il des droits pour l'intérimaire ?

Non. C'est une règle de computation : il fixe la manière de calculer une condition d'ancienneté posée ailleurs, par la loi, un règlement ou une convention collective.

Le congé annuel obéit-il à cette logique ?

Non, il y échappe. L'article L.131-12 écarte la condition de trois mois de travail ininterrompu de l'article L.233-6 : le droit naît pour chaque mission, sans condition d'ancienneté.

Où trouver les droits concernés ?

Principalement dans les conventions collectives applicables à l'agence. Dès qu'un avantage y est conditionné à une durée de présence, la condition s'apprécie sur le cumul de toutes les missions.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Le champ de la règle se lit dans les termes mêmes du texte.

Élément	Contenu
Dispositions visées	Légales, réglementaires ou conventionnelles
Condition posée par ces dispositions	Une ancienneté dans l'entreprise de travail intérimaire
Mode de calcul	Totalisation des périodes couvertes par des contrats de mission
Continuité	Non exigée
Utilisateurs	Indifférents

Modalités pratiques

Les trois anciennetés du dispositif ouvrent des droits différents.

Ancienneté	Ouvre
Dans l'agence (art. L.131-14)	Les droits subordonnés à une durée de présence chez l'employeur, notamment conventionnels
Reprise à l'embauche (art. L.131-10 (2))	Déduction de l'essai et ancienneté chez l'utilisateur
Née de la requalification (art. L.131-10 (1))	Ancienneté chez l'utilisateur depuis le premier jour de mission
Congé annuel	Régime propre : le droit naît pour chaque mission, sans condition d'ancienneté

Pratiques et recommandations

Le congé annuel échappe à cette logique et mérite d'être distingué. L'article L.131-12 écarte expressément l'article L.233-6, qui subordonne la naissance du droit à trois mois de travail ininterrompu : l'intérimaire ouvre son droit pour chaque mission, quelle qu'en soit la durée, sans avoir besoin d'invoquer une quelconque ancienneté.

Les conventions collectives applicables à l'agence sont le premier endroit où vérifier. Dès qu'un avantage y est conditionné à une durée de présence, la condition s'apprécie sur le cumul de toutes les missions, y compris celles séparées par des périodes d'inactivité.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La reconstitution repose sur les contrats de mission successifs. L'agence les détient et en déclare chaque mois la substance au ministre du Travail, ce qui rend le calcul vérifiable même lorsque le salarié n'a pas conservé ses propres exemplaires.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.131-10 (1) et (2) du Code du travail	Anciennetés acquises chez l'entreprise utilisatrice
Art. L.131-12, alinéa 3, du Code du travail	Congé annuel ouvert pour chaque mission, par dérogation à l'article L.233-6
Art. L.131-14 du Code du travail	Totalisation des périodes couvertes par des contrats de mission
Art. L.131-21 du Code du travail	Relevé mensuel permettant de reconstituer les missions
Art. L.233-6 du Code du travail	Naissance du droit au congé après trois mois de travail ininterrompu

L'article L.131-14 ne crée aucun droit : il fixe le mode de calcul d'une condition d'ancienneté posée ailleurs, principalement par les conventions collectives applicables à l'agence. Le congé annuel échappe à cette logique, puisque le droit y naît pour chaque mission sans condition de durée.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.